

всеосяжні правові рамки та стандарти безпеки, які забезпечать відповідність національним і міжнародним нормам та зменшать ризики зловживання. Також критично важливо впроваджувати програми освіти та сертифікації для операторів БПЛА, щоб підвищити рівень безпеки та відповідальності при їх використанні.

Список використаних джерел:

1. Сфери застосування безпілотників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.50northspatial.org/ua/uavs-everyday-life/>
2. Алексеев С. В. Безпілотні літальні засоби: історія та перспективи розвитку // Сучасна спеціальна техніка. 2014.
3. Sparrow, windhover, anser, columba [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://spaitech.net/>
4. Указ президента про створення сил безпілотних систем у структурі ЗСУ: <https://suspilne.media/678492-zelenskij-pidpisav-ukaz-pro-stvorennja-sil-bezpilotnih-sistem-u-strukturi-zsu/>

УДК 331 . 45

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІВАЛІДНІСТЮ

Різник О.О., Лучинський М.

Горностай О.Б., к.т.н., доцент, доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Право на працю — одне з основних прав людини, визнаних міжнародними актами і чинним українським законодавством, таке право зберігається і за особами з інвалідністю.

Так, згідно з положеннями Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо захисту соціальних, трудових та інших прав фізичних осіб, у тому числі під час воєнного стану, та спрощення обліку робочих місць для осіб з інвалідністю», внесено зміни у перелік заходів, які підприємства, які використовують найману працю, зобов'язані здійснювати з метою працевлаштування осіб з інвалідністю.

Відповідно до законодавства роботодавці не повинні: реєструватися за своїм місцезнаходженням у відповідних відділеннях Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, а також подавати у Фонд Звіт про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю за формою № 10-ПОІ. Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних у неї професійних навичок і знань, а також

рекомендацій МСЕК. Проте діючим залишається, що підприємства, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця - урахуванням індивідуальних програм реабілітації. Відомими є встановлені нормативи бронювання робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю не менше 4% від загальної чисельності працюючих. При невиконанні цієї норми підприємства, незалежно від форм власності сплачують значні штрафи до Фонду соціального захисту інвалідів.

В Україні права осіб з інвалідністю на участь в активному житті суспільства й захист їхніх інтересів закріплені низкою законодавчих та нормативно-правових актів. Вони спрямовані на створення їм рівних з іншими громадянами можливостей у реалізації цивільних, політичних та інших конституційних прав і свобод.

З відомих причин, в Україні чисельність осіб з вадами здоров'я за останні роки збільшилась і становлять сьогодні більше 3 мільйонів осіб, які перебувають на обслуговуванні в органах праці та соціального захисту населення. Проблема полягає в тому, що із загального числа інвалідів майже половина перебуває у працездатному віці і потребує реабілітації та подальшого працевлаштування.

Одним із питань, які ставлять на зустрічах у центрах зайнятості роботодавці, є небажання працівників сповіщати роботодавцю про призначення йому інвалідності. В такому разі підприємство вимушено сплачувати в Пенсійний фонд 32% внесків, а не 4%.

Слід зазначити, що певним чином ризикує також роботодавець, який приймає на роботу особу з інвалідністю з так званою соціальною групою. МСЕК найчастіше надає її якраз для працевлаштування, але через рік — знімає, і тоді працедавець знову змушений шукати осіб з інвалідністю, щоб виконати бронь.

Отже, необхідно мати чітке уявлення про осіб з інвалідністю, які бажають працювати. Усебічно та в повному обсязі сформована інформаційна база — фундамент, на якому має будуватися вся система сприяння трудовій зайнятості осіб з інвалідністю. Тому є необхідність створити централізований банк даних щодо таких осіб, які потребують професійної реабілітації та працевлаштування — ЦБДІ зайнятості. Основою під час формування таких регіональних банків має стати впровадження індивідуальної картки для організації автоматизованої системи управління забезпечення зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю.

Для цього необхідно створити Єдину інформаційну базу даних інвалідів, яка складалася б із трьох взаємозв'язаних складових: єдиного банку даних, який містить кількісні та якісні характеристики контингенту осіб з інвалідністю, які бажають працювати; банк даних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю; системи постійного моніторингу процесів зайнятості та працевлаштування.

Працевлаштування людей з вадами фізичного та розумового розвитку актуальні питання і для України. Проте однією з перешкод, яка заважає особам з інвалідністю бути активними учасниками соціальних, виробничих та інших процесів, є низький рівень цифрової грамотності серед населення. Подолання бар'єрів для працевлаштування осіб з інвалідністю потребує комплексного підходу та використання широкого спектру прогресивних заходів. Тому для такої категорії працівників повинні створюватись навчальні центри, які б надавали навчальні тренінги для подолання процедури адаптації до робочих моментів.

Список використаних джерел:

1. Порядок використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, що надійшли до державного бюджету / постанова Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70.
2. Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2006, № 2-3, ст.36.
3. Коляденко Н. В. Проблеми надання соціальної допомоги особам з обмеженими можливостями // Ринок праці та зайнятості населення. 2007. № 1. С. 24–27.
4. Панченко В. Надання соціальних послуг особам з обмеженими фізичними можливостями // Роботодавець. 2005. № 11. С. 10–11.
5. Горностай О.Б., Станіславчук О.В. Актуалізація питання працевлаштування осіб з інвалідністю / Проблеми гарантування безпеки людини в умовах сучасних викликів: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 23-24 березня 2023 року. Луцьк: ІВВ ЛНТУ, 2023. С. 167-170.

УДК 331.45

АУДИТ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ У ЗАКЛАДАХ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Назарко Мар'яна

Горностай О.Б., к.т.н., доцент, доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

У сучасному освітньому середовищі безпека праці у закладах середньої освіти відіграє ключову роль у забезпеченні здоров'я та безпеки учнів, вчителів та іншого персоналу. Аудит безпеки праці у таких закладах стає важливим інструментом для оцінки стану безпеки та виявлення потенційних ризиків, а також для розробки та впровадження ефективних заходів з їх запобігання та управління.